

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

เอกลักษณ์ เทพนิกร

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร  
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
ปีการศึกษา 2557

THE OPINION OF ENTREPRENEUR SELECTING THE UNSKILLED WORKERS  
FROM NEIGHBORING COUNTRIES IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE

Ekkaluck Thepnikorn

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration Program  
in Executive Enterprise Management

Graduate School  
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2014

หัวข้อสารนิพนธ์

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือก  
ใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมบางพลี

โดย

เอกลักษณ์ เทพนิกร

สาขาวิชา

การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัต เจริญสุข

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

..... กรรมการ

(อาจารย์พงศ์ศักดิ์ สายธัญญา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัต เจริญสุข)

เอกลักษณ์ เทพนิกร : ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงาน  
ไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี. อาจารย์ที่ปรึกษา :  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนุวัต เจริญสุข, 58 หน้า.

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงาน  
ไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และเพื่อศึกษาคุณลักษณะในมุมมอง  
ของผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับปัญหาในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไร และให้ความสำคัญ  
กับปัญหาใดโดยการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษา  
ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 128 สถานประกอบการ ตอบกลับมาทั้งหมด 97 ราย โดยสถิติ  
ที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้คือ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency)  
ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าสถิติ F-test  
ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า จากสมมุติฐานว่า  
ผู้ประกอบการที่มีกลุ่มอุตสาหกรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจาก  
ประเทศเพื่อนบ้านต่างกันนั้น พบว่าผู้ประกอบการในทุกกลุ่มอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อการ  
เลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมี  
ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเหมือนกันโดย และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ประกอบการ  
ไม่ได้ให้ความสำคัญกับด้านใดใน 4 ด้านในระดับมากที่สุดเลยแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการอาจ  
กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเป็นอย่างมากทำให้ไม่สนใจคุณสมบัติทั้ง 4 ด้าน  
ในระดับมากที่สุด

TNI

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

สาขาวิชา การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2557

EKKALUCK THEPNIKORN : THE OPINIONS OF ENTREPRENEUR SELECTING THE UNSKILLED WORKERS FROM NIEGHBORING COUNTRIES IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE. ADVISOR : ASST. PROF. ANUWAT CHAROENSUK, 58 PP.

Objective To study the opinions of entrepreneurs towards unskilled labor from neighboring estates Bang. And to study the characteristics of view of the operator to focus on the different issues each. And to focus on the problems with this study is quantitative. (Quantitative Research) by studying the opinions of entrepreneurs towards unskilled labor from neighboring estates in Bangplee 128 establishments. All 97 patients responded by statistical methods used in the study are as follows. Statistics Lecture (Descriptive Statistics) and frequency (Frequency), percentage (Percentage) Average (Mean), standard deviation (SD) and test statistics F-test with analysis, ANOVA (One Way ANOVA). found that the assumption that households with different industry groups have comments on use of unskilled labor from neighboring countries as well. Found that entrepreneurs in all industries opinions on use of unskilled labor from neighboring countries were similar, indicating that the operator has the same unskilled labor. The results of this study revealed that the operator does not focus on any aspect of the 4 sides at the highest level has shown that operators may be experiencing a shortage of housing for very much ignore property. 4 sides at the highest level.

TNI

Graduate School

Student's Signature.....

Field of Study Executive Enterprise Management Advisor's Signature.....

Academic Year 2014

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุวัต เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหารทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ อาจารย์พงศ์ศักดิ์ สายธัญญา ที่กรุณา รับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ดังนั้น ทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่านต่างๆ เหล่านี้เป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนบิดามารดาที่ให้ความสนใจในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขอภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เอกลักษณ์ เทพนิกร

TNI

## สารบัญ

|                                              | หน้า |
|----------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                        | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                     | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                        | ฉ    |
| สารบัญ .....                                 | ช    |
| สารบัญตาราง .....                            | ณ    |
| สารบัญรูป .....                              | ญ    |
| <br>บทที่                                    |      |
| 1 บทนำ .....                                 | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....         | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย .....              | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                      | 3    |
| สมมุติฐานการศึกษา .....                      | 4    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....              | 4    |
| นิยามศัพท์ .....                             | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                   | 5    |
| แนวความคิดและสมมุติฐาน .....                 | 6    |
| 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... | 7    |
| หลักการพื้นฐาน .....                         | 7    |
| 3 ระเบียบวิธีวิจัย .....                     | 28   |
| วิธีการศึกษา .....                           | 28   |
| ขอบเขตการศึกษา .....                         | 28   |
| ขนาดตัวอย่างประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....    | 28   |
| วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล .....           | 28   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....             | 29   |
| การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....     | 30   |
| วิธีการเลือกคัดเลือกตัวอย่าง .....           | 31   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                                                                                                | หน้า |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3     | การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                        | 32   |
|       | สถิติที่ใช้ในการศึกษา.....                                                                                                     | 32   |
| 4     | ผลการศึกษา.....                                                                                                                | 33   |
|       | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                     | 33   |
|       | ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้<br>แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี..... | 35   |
|       | ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....                                                                                                       | 40   |
|       | สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....                                                                                                | 41   |
|       | บรรณานุกรม.....                                                                                                                | 45   |
|       | ภาคผนวก.....                                                                                                                   | 48   |
|       | ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....                                                                                                      | 49   |
|       | ภาคผนวก ข. แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับคุณลักษณะ<br>ของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน.....                           | 54   |
|       | ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....                                                                                                  | 58   |

# TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญตาราง

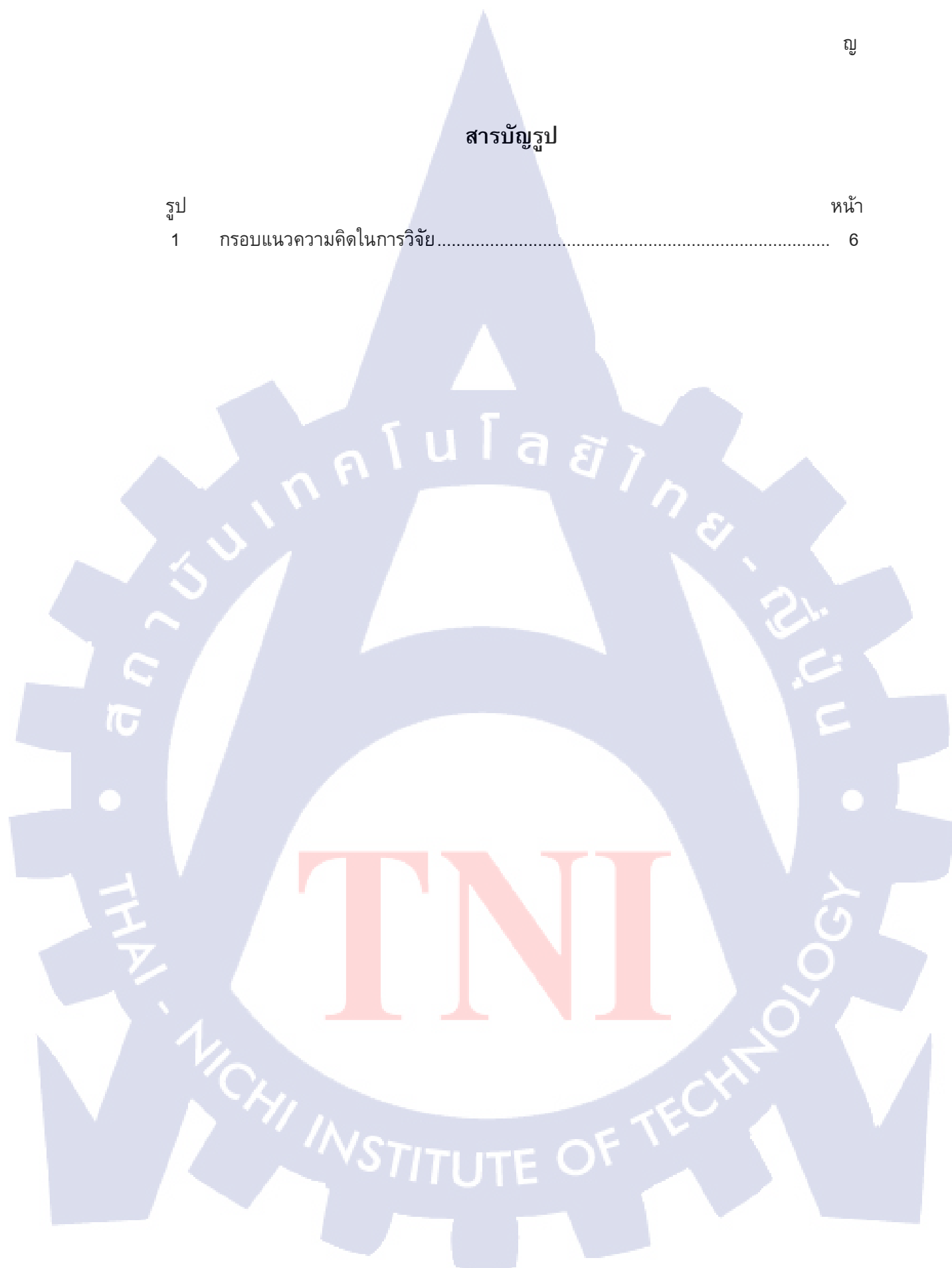
| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                            | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการภาพรวม .....                                                                                                                                                                         | 10   |
| 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....                                                                                                                                                                                                                         | 24   |
| 3 ขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกำหนดจำนวนการจ้างงาน .....                                                                                                                                                                                   | 25   |
| 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม.....                                                                                                                                                                                       | 34   |
| 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนพนักงาน .....                                                                                                                                                                                               | 35   |
| 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ<br>ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมบางพลีภาพรวม .....                                                                     | 35   |
| 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ<br>ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมบางพลีด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ .....                                                     | 36   |
| 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ<br>ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมบางพลีด้านคุณธรรมจริยธรรม .....                                                        | 37   |
| 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ<br>ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมบางพลีด้านความมั่นคงภายในองค์กร.....                                                   | 38   |
| 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ<br>ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมบางพลีด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน.....                            | 39   |
| 11 ผลความแปรปรวนค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว<br>(One Way ANOVA) ความคิดเห็นของผู้ประกอบการจำแนกตามกลุ่มประเภท<br>อุตสาหกรรมต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน<br>ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ..... | 40   |

## สารบัญรูป

รูป

หน้า

|   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... | 6 |
|---|-------------------------------|---|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากบทความ : การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางการแก้ไข โดยมีการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในอีก 10 ปีข้างหน้าปี 2563 ประเทศไทย จะมีประชากรผู้สูงอายุมากกว่า 65 ปี อยู่ที่ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเทียบกับปี 2543 อยู่ที่ 4.4 ล้านคน โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุของไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศอาเซียน และมีการคาดการณ์ว่าจะมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17 ในปี 2553 จากเดิมร้อยละ 13 ในปี 2543

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วดังที่กล่าวมา อาจจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงงานกับความต้องการแรงงานในภาคการผลิตภายในประเทศ ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อภาคการขาดแคลนแรงงานที่รุนแรงมากกว่าภาคอื่นๆ เพราะเป็นกลุ่มแรงงานช่วงอายุ 20-30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคการเกษตร และแรงงานภาคการบริการจะอยู่ในช่วงอายุ 35-60 ปี และ 35-50 ปี ตามลำดับ

หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ “ วิกฤตต้มยำกุ้ง ปี 2540 ” และ “ วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ปี 2551 ” และอุทกภัย ปี 2554 พบว่าแรงงานไทยขาดความเชื่อมั่นต่อการทำงานในระบบเป็นอย่างมาก เพราะมีความไม่แน่นอน สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม และสัญญาจ้างชั่วคราวจึงหันมาประกอบอาชีพอิสระกันเป็นอย่างมากถึงประมาณ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด

นอกจากนี้ ภาคการผลิตของประเทศไทยยังมีประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำ ซึ่งไทยอยู่ในกลุ่มระดับรายได้ปานกลาง และถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีระดับเทคโนโลยีการผลิตระดับกลาง ยังคงพึ่งพาการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เน้นความได้เปรียบในด้านค่าจ้างแรงงานราคาถูกเป็นหลักผู้ประกอบการที่เป็น SMEs ซึ่งมีอยู่มากที่สุดในประเทศยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการแข่งขันอาจต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต

จากรายงานผลการสัมมนา เรื่อง ประเทศไทย ... จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร ? เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2556 พบว่าข้อมูลของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด มีการนำเสนอแนวทางการไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มีการวางแผนกว้างๆ โดยกำหนดมาตรการที่จะลดอุปสงค์ คือ ความต้องการแรงงาน ซึ่งจากกรณีภาวะตลาดแรงงานตึงตัวและการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมประมง รวมไปถึงภาคธุรกิจก่อสร้าง เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้มีสายการผลิตที่ยาว มีการเติบโต

และขยายตัวเพิ่มขึ้น มีผลผลิตภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและภาพรวมของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะระดับแรงงานไร้ฝีมือ

ดังนั้นหากภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะต้องทำการศึกษาว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงานของแรงงานเพื่อนบ้าน และจะเลือกแรงงานเพื่อนบ้านที่มีคุณสมบัติอย่างไร และชาติใดเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนเข้าทำงานภายในบริษัท หรือองค์กรของตนเอง

จากข่าวเศรษฐกิจและสังคม ผู้จัดการออนไลน์ ปี 2573 ไทยต้องการแรงงานต่างด้าวกว่า 9.14 ล้านคน เพื่อช่วยพยุงระดับจีดีพี (โดย ASTV ผู้จัดการออนไลน์ 10 กรกฎาคม 2557) โดย ดร.ชนะพงษ์ โพธิ์ปิติ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวนำเสนอผลวิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างชาติด้านสำหรับสังคมสูงวัย” ว่า ปัจจุบันไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้จำนวนแรงงานลดลงและรายได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (จีดีพี) ลดลงไปด้วย ซึ่งการแก้ปัญหาในระยะสั้นทำได้โดยนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยผลการศึกษาพบว่า หากไม่เพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นในปี 2573 จะทำให้จีดีพีลดลงร้อยละ 7 และรายได้ต่อหัวลดลงร้อยละ 8 และปี 2593 จีดีพีลดลงร้อยละ 16 และรายได้ต่อหัวลดลงร้อยละ 17 หากเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าว จะทำให้จีดีพีเพิ่มเป็นร้อยละ 4.29 แต่รายได้ต่อหัวลดลงร้อยละ 0.76 และปี 2593 จีดีพีเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.70 แต่รายได้ต่อหัวลดลงร้อยละ 0.22

ชนะพงษ์ โพธิ์ปิติ (2537) หากจะรักษาระดับจีดีพีไว้ไทยต้องการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด 9.14 ล้านคน แต่คาดว่าจะมีแรงงานต่างด้าวมาทำงานในไทยเพียง 6.4 ล้านคน ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวไม่สามารถแก้ปัญหาการลดลงของรายได้ต่อหัวซึ่งเกิดจากการภาวะสังคมผู้สูงอายุของไทยได้ จึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลต้องตัดสินใจว่าจะนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นหรือไม่

จากบทความวิจัย เรื่อง แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน(พันธรับ ราชพงศธรสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ตีพิมพ์ : หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ Section : ASEAN + ปีที่ 4 ฉบับที่ 163 วันอังคารที่ 4 พฤศจิกายน 2557 หน้า 1 คอลัมน์ "อาเซียน Business Forum") กล่าวว่าในภาคธุรกิจผู้ประกอบการยังคงพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากขณะที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในกลุ่มธุรกิจผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนประกอบก็มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือในสัดส่วนที่สูงขึ้นเช่นเดียวกันแรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty Job) งานอันตราย (Dangerous Job) และงานยาก (Demanding หรือ Difficult Job) ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน โดยในเดือนกันยายน ปี 2557 มีแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนตามกฎหมายประมาณ 1.4 ล้านคน ซึ่งเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันเมื่อปี 2550 ที่มีอยู่ประมาณ 700,000 คน จะเห็นได้ว่ามีปริมาณเพิ่มขึ้นถึงเท่าตัว

จากวารสารสถิติจำนวนคนต่างตัวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2557 พบว่าจำนวนคนงานต่างตัวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,339,834 คน โดยเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 155,999 คน คิดเป็นร้อยละ 13.18 ซึ่งจะเห็นว่าแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างตัวในประเทศไทยอย่างเห็นได้ชัด

นิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีอุตสาหกรรมการผลิตหลายประเภทได้แก่ ผลิตภัณฑ์โลหะ โลหะขั้นมูลฐาน เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ แปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือน เครื่องตกแต่งในอาคาร ผลิตภัณฑ์โลหะ เคมีภัณฑ์ ปิโตรเลียม กระดาษ การพิมพ์ ผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติก สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์สัตว์ ผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ อาหาร เครื่องดื่ม และ ผลิตภัณฑ์จากพืช ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือซึ่งจากภาวะความต้องการแรงงานในภาพรวมที่กล่าวมาอาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีซึ่งใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานหลักในการประกอบกิจการ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีถ้าหากว่ากรณีที่ผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านนั้นมีปัจจัยใดบ้างที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญและผู้ประกอบการในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นให้ความสำคัญในคุณลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

### วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในความคิดเห็นของผู้ประกอบการในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีครั้งนี้ ศึกษาระหว่างเดือน ตุลาคม 2557-กุมภาพันธ์ 2558 รวมระยะเวลา 5 เดือน

### ขอบเขตประชากร

ศึกษาความเห็นของผู้ประกอบการทั้งหมดภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งมีจำนวนผู้ประกอบการโรงงานทั้งสิ้น 128 โรงงาน

### สมมุติฐานการศึกษา

ลักษณะอุตสาหกรรมต่างกันความต้องการแรงงานไร้ฝีมือแตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการบริหารกิจการขององค์กรเพื่อกำหนดทิศทางและการเตรียมความพร้อมในการจัดการปัญหาด้านแรงงานต่อไป

### นิยามศัพท์

แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน หมายถึง บุคคลซึ่งมีสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย

1. คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
2. แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่สัญชาติไทย และนำเข้าจากนอกราชอาณาจักร
3. ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน
4. ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต
5. ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจทุกขนาด และทุกประเภทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
6. ตัวแทนผู้ประกอบการ หมายถึง ลูกจ้างที่ทำหน้าที่แทนผู้ประกอบธุรกิจทุกขนาด และทุกประเภท ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร หรือสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
7. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

8. ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

9. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยความดีงามที่ต่อประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างที่กำหนดขึ้น เพื่อประโยชน์ในการรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงของตนเอง และฐานะของสมาชิก ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ความอดทน ขยันหมั่นเพียร สุจริต มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในข้างต้นอย่างสมบูรณ์

10. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยตรง อันได้แก่ ความสามารถ ทักษะพื้นฐานในการใช้ภาษา มีความใฝ่รู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบปฏิภาณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดอย่างเคร่งครัด

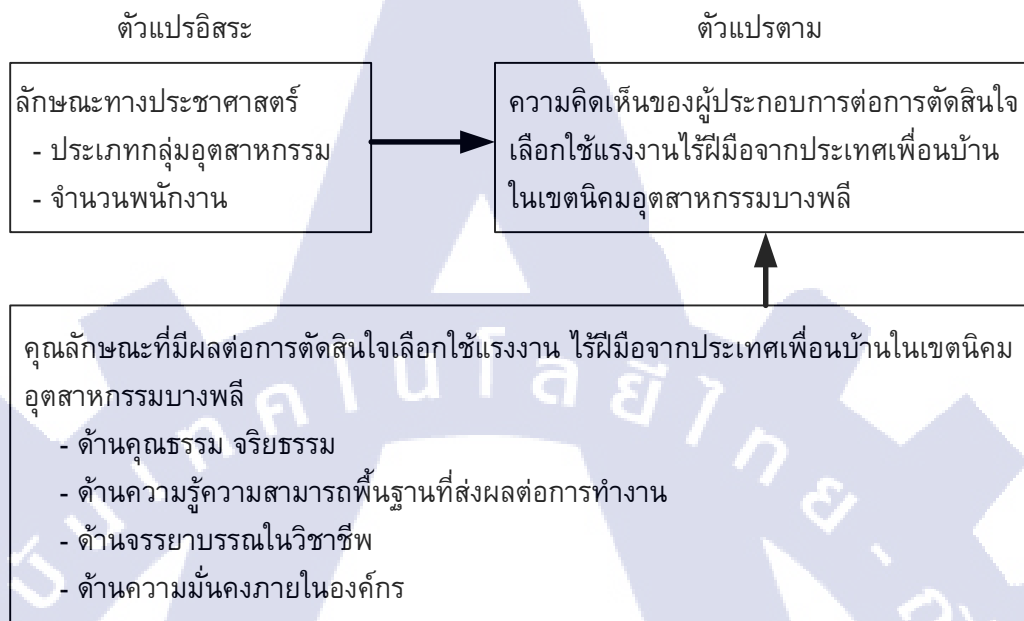
11. จรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กร อันได้แก่ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำ

12. ความมั่นคงภายในองค์กร หมายถึง ความปลอดภัยจากผลกระทบที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร อันได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาด้านสุขอนามัย ปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงาน รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสารอันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในการดำเนินกิจการใดๆ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

## แนวความคิดและสมมุติฐาน



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

TNI

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### หลักการพื้นฐาน

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีศึกษาได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด กฎหมาย ผลงานที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

2. คุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการ

3. คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์

4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว

5. แรงงานเพื่อนบ้าน

6. วัฒนธรรมแรงงานเพื่อนบ้านที่นายจ้างควรรู้

7. แนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม

8. แนวคิดด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

9. แนวคิดด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา

10. แนวคิดด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

11. แนวคิดด้านความมั่นคงภายในองค์กร

12. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

13. ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

14. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

ภาพรวมคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

#### ต้องการ

จากรายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. 2552) พบว่าภาพรวมคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการ มีด้วยกัน 4 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

3. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา

4. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการคุณสมบัติด้าน  
คุณธรรม จริยธรรม

นายจ้างในอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้าน  
คุณธรรม จริยธรรมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านคุณธรรม จริยธรรม  
พบว่า นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติทั่วไป อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเรียงลำดับความ  
ต้องการได้ ดังนี้

1. เป็นผู้มีมารยาทเรียบร้อย
2. เป็นผู้มีนิสัยขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน
3. เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง
4. เป็นผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการด้านความรู้  
ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

สำหรับคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน  
พบว่า นายจ้างต้องการอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านนี้จะเห็น  
ว่านายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

1. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
2. มีความใฝ่รู้ ฝึกตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
3. มีความรู้ หรือทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
4. มีไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. มีความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี
7. มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย
8. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน
9. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็น
10. มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา

นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชาอยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในทุกประเด็นของคุณสมบัติพื้นฐานด้านนี้ ปรากฏว่านายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์มาก มีรายละเอียด ดังนี้

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน
3. มีความรอบรู้ในสาขาวิชาของตนเองอย่างถูกต้อง
4. มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชาแก้ไขปัญหาในการทำงาน
5. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง
6. มีความสามารถในการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในทุกประเด็นของคุณสมบัติพื้นฐานด้านนี้ปรากฏว่านายจ้างต้องการคุณสมบัติทั่วไปทุกประเด็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. ให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
5. มีการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ
6. มีการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด
7. มีการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
8. มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชา

### คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการ

นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตาม ลักษณะงานในสาขาวิชา และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการภาพรวม

| ด้าน                                                  | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------|-------|
| ด้านคุณธรรม จริยธรรม                                  | 1     |
| ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ                                | 2     |
| ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา | 3     |
| ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน       | 4     |

### รายละเอียดคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการในแต่ละด้าน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรม ต้องการ ปรากฏผล ดังนี้

1. คุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งสูงกว่าคะแนนคุณสมบัติ ด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นายจ้างต้องการ ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติทั่วไปอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
- 1.2 เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน
- 1.3 เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง
- 1.4 เป็นผู้สนใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม

2. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มี คุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติ ทั่วไปในทุกประเด็นของคุณสมบัติพื้นฐานด้านนี้ ปรากฏว่านายจ้างต้องการคุณสมบัติทั่วไป ทุก ประเด็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังนี้

- 2.1 มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 2.2 เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.5 มีการพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

2.6 มีการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด

2.7 มีการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย

2.8 มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ

3. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชาอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในทุกประเด็นของคุณสมบัติพื้นฐานด้านนี้ ปรากฏว่า นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

3.2 มีความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน

3.3 มีความรอบรู้ในสาขาวิชาของตนเองอย่างถูกต้อง

3.4 มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชาแก้ไขปัญหาในการทำงาน

3.5 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง

3.6 มีความสามารถในการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ

4. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน สำหรับคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า นายจ้างต้องการอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านนี้จะเห็นว่านายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

4.1 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

4.2 มีความรู้ หรือทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

4.3 มีความใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

4.4 มีไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

4.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

4.6 ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี

4.7 มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย

4.8 มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศ

4.9 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน

4.10 มีความเชื่อมั่นในตัวเองกล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็น

### คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

#### 1. ภาพรวม

1.1 นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

1.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการเป็นอันดับแรก คือ ต้องการลูกจ้างที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ต้องการลูกจ้าง ที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องการลูกจ้างที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

#### 2. นายจ้างในภาคอุตสาหกรรม

2.1 นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

2.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการเป็นอันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมา ต้องการลูกจ้างที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

#### 3. นายจ้างในภาคบริการ

3.1 นายจ้างในภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานจรรยาบรรณ ในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

3.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคบริการต้องการมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมา ต้องการลูกจ้างที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

### 2. คุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการ

ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พบว่าเมื่อสอบถามถึงคุณลักษณะของแรงงานโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแรงงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานไว้จำนวน 16 คุณลักษณะโดยเรียงเรียงลำดับได้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. ความขยันและอดทน
4. ตรงต่อเวลา
5. ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน
6. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. ความสามารถในการแก้ปัญหา
8. รู้จักบริหารเวลา
9. ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ
10. ทักษะฝีมือแรงงาน
11. มีจิตสาธารณะ
12. มีทักษะการแสวงหาความรู้
13. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์
14. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์
16. ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

### 3. คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์

ลาวิตา กุ้ยรักษา (2553 : 16) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. ความขยันหมั่นเพียร คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาจริงในเวลาทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่รีรอไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ งานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นต้องมีปริมาณงานมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด
2. ผลงานมีคุณภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีความขยันหมั่นเพียรและก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยการพิจารณาเรื่องคุณภาพของงานนั้น ดูได้จากผลงานที่ดีไม่เกิดความผิดพลาด
3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตนเอง จากการกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร โดยจะต้องรับผิดชอบทั้งทางทางประพฤติและการปฏิบัติ
4. มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องทราบถึงขั้นตอนการทำงานและขอบเขตการทำงานอย่างละเอียด มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดีด้วย

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ วิทยาการใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความพยายามที่จะคิดและสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวก ประหยัด ปลอดภัย และเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. มีดุลยพินิจและสามัญสำนึก คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีไหวพริบ ปฏิภาณ มีการคิดเป็นเหตุเป็นผล และมีหลักการในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

9. มีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น สามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

10. มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้อื่น

#### 4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว

เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานได้นำเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าวไว้ โดยให้นิยาม กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไว้ ดังนี้

**คนต่างด้าว** หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

**ทำงาน** หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

**ใบอนุญาต** หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

**ผู้รับใบอนุญาต** หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

**ลูกจ้าง** หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕ (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

**ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙** หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง

ค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการดังนี้

- กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ ๒ ล้านบาทขึ้นไป
- กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า ๓๐ ล้านบาทขึ้นไป
- มูลนิธิ สมาคม องค์การเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้น ในระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน

3. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ๗ ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมติดคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น และขออนุญาตทำงาน ได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ ๒ ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชาผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๑ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน โดยเข้ามาทำงานที่มีทักษะและตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องดำเนินการยื่น

ขอใบอนุญาตทำงานภายใน ๓๐ วัน

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

(๑) คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๔ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องดังกล่าว

## 5. แรงงานเพื่อนบ้าน

นายสุเมธ มโหสถ อธิบดีกรมการจัดหางาน (กกจ.) เปิดเผยว่า กรมการจัดหางานอยากขอความร่วมมือสื่อมวลชนในการเปลี่ยนคำเรียกแรงงาน 3 สัญชาติ จากแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อความเหมาะสมและเป็นการให้เกิดแรงจูงใจจากประเทศเพื่อนบ้าน ถือเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอีกช่องทางหนึ่งให้กับประเทศไทยว่าไม่มีการค้ามนุษย์หรือการกดขี่แรงงาน ซึ่งที่ผ่านมาองค์กรอิสระได้เรียกร้องในเรื่องคำนิยามดังกล่าว เพราะมองว่าการเรียกแรงงานเพื่อนบ้านว่าแรงงานต่างด้าว เป็นการไม่ให้เกียรติผู้ที่มาร่วมสร้างระบบเศรษฐกิจไทย โดยจะนำร่องจากสื่อมวลชนในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ก่อน เนื่องจากได้มีการหารือและ

ขอความร่วมมือกับผู้บริหารของกรมประชาสัมพันธ์แล้ว (กกจ.ขอเรียกแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานเพื่อนบ้าน: สำนักข่าวไทย TNA News 5 ก.ย. 2557 14 : 33) จากการประกาศดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้สนใจและให้ความสำคัญกับการเรียกแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศเพื่อเป็นการให้เกียรติแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่กำลังจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในอนาคต

#### 6. วัฒนธรรมแรงงานเพื่อนบ้านที่นายจ้างควรรู้

จากบทความบนเว็บไซต์เดลินิวส์ (ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว. 2556) ทุกวันนี้ปริมาณแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีมากขึ้น ปัญหาตามมา คือ นอกจากความไม่เข้าใจเรื่องภาษาที่มีอยู่ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเชื่อนับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่นายจ้างไทยละเลย จนบางครั้งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาทำให้ลูกจ้างก่อเหตุไม่คาดฝันขึ้น!

แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานคือ ลาว-กัมพูชา-พม่า-เวียดนาม ด้านวัฒนธรรมย่อมมีความแตกต่าง โดย อัครพงษ์ คำคุณ อาจารย์ประจำโครงการไทยศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ ปรีดี พนมยงค์ ม.ธรรมศาสตร์ มองถึงปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าวว่า ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาส่วนตัวของนายจ้างเอง จนทำให้ลูกจ้างหนีหรือก่อเหตุร้ายแรงบางอย่าง ขณะเดียวกันการไม่เข้าใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดข้อบาดหมางนำไปสู่เหตุร้ายแรง

ถ้ามองถึงอุปนิสัยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแล้ว แรงงานพม่ามีลักษณะเชื่อฟังเจ้านายมากกว่า เพราะเมื่ออยู่ที่บ้านเขามีกฎระเบียบข้อบังคับมากมาย แต่การเข้ามาทำงานในไทยเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ ในชีวิต นอกจากนายจ้างจะจ่ายเงินตามเวลาแล้ว การให้เงินพิเศษบ้างจะทำให้แรงงานกลุ่มนี้ขยันขันแข็งในการทำงาน สิ่งที่ต้องรู้ไว้คือถ้าหากพวกเขามีใบรับรองในการทำงานจะไม่อยู่กับเรานาน แต่จะหางานที่ดีและเหมาะกับเขาไปเรื่อยๆ

“ข้อดีของคนพม่าถ้าตรงไหนดีเขาจะอยู่ไปเรื่อยๆ แล้วจะเรียกเพื่อนมาอยู่ด้วย คนพม่าไม่ใช่แบบโรบินฮูดเขามีสมาคมของเขา อยู่กันเป็นชุมชนเป็นกลุ่มเป็นพวกไม่เหมือนกัมพูชา, ลาว, เวียดนาม”

กลุ่มแรงงาน กัมพูชา, ลาว มีลักษณะ ความไม่ไว้วางใจบางอย่างด้วยข้อบาดหมางตั้งแต่อดีตในประวัติศาสตร์ เช่น กรณีพระแก้วมรกตหรือพระยาละแวก แรงงานลาวค่อนข้างขยันน้อยกว่า เพราะอยู่ที่บ้านมีกินไม่ได้ขาดแคลน แต่การเข้ามาทำงานเพื่อหาความศิวิไลซ์ เนื่องจากลาวรับสื่อจากไทยเช่นละครต่างๆ พอพวกเขาเห็นบ้านเมืองจากในละครก็อยากเข้ามาให้เห็นว่าเป็นอย่างไรในทีวีจริงหรือไม่ คนกัมพูชาก็มีเหตุผลคล้ายๆ กันบางส่วน แต่ต่างจากคนพม่าที่เข้ามาเพื่อหนีตายจากความอดอยาก

เชิงประวัติศาสตร์ของแต่ละประเทศ กัมพูชาบันทึกเหตุการณ์ที่พระนครล่มสลายเกิดจากพวกเสียม (ไทย) เข้ามาโจมตี ช่วงเวลานั้นตรงกับสมัยอยุธยาในสมัยเจ้าสามพระยา ต่อมาพระนเรศวรได้ประหารพระยาละแวก แต่ตามประวัติศาสตร์ของกัมพูชาบันทึกไว้ว่าพระยาละแวกสามารถหนีไปได้

ต่างจากพม่าที่มองในเชิงประวัติศาสตร์ ว่าศัตรูคือ อังกฤษ เพราะลัทธิราชวงศ์ ต่างจากคนไทยที่มองพม่ามีความบาดหมางมาตั้งแต่ครั้งประวัติศาสตร์ ส่วนลาวในประวัติศาสตร์จะไม่ถูกกับไทยและสหรัฐอเมริกา แต่จะมองฝรั่งเศสเป็นประเทศที่ให้เอกราชแก่ตน เพราะถ้าฝรั่งเศสไม่เข้ามาลาวก็อาจยังอยู่ในปกครองของสยาม ซึ่งถ้าเป็นอย่างนั้นทุกวันนี้อาจเป็นแค่จังหวัดหนึ่งเท่านั้น ส่วนสหรัฐอเมริกามีปัญหาเนื่องจากได้นำเครื่องบินมาทิ้งระเบิดในลาวตั้งแต่ครั้งสงคราม

วันหยุดประจำปีตามธรรมเนียมเกือบทุกประเทศคือ ปีใหม่เหมือนกันหมดในวันที่ 1 มกราคม แต่ปีใหม่จริงๆ ของแรงงานพวกนี้เป็นวันสงกรานต์ โดยเฉพาะในพม่ามีการจัดงานเล่นน้ำอย่างยิ่งใหญ่ หยุดงานกัน 7-9 วัน ส่วนสงกรานต์ในกัมพูชาเลิกจัดไปในปี 2551 ขณะที่เวียดนามหยุดในช่วงตรุษจีน ซึ่งทางที่ดีหากรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานต้องถามก่อนว่าต้องการหยุดช่วงเทศกาลไหนเป็นพิเศษหรือไม่ ถ้าหากให้ทำงานในวันดังกล่าวอาจต้องมีเงินพิเศษให้เพิ่ม

“การเป็นนายจ้างที่ดีไม่ว่าลูกจ้างชาติไหนถ้าทำให้เขารู้สึกว่าเหมือนทำงานอยู่ในบ้าน เขาจะรู้สึกดี แรงงานต่างด้าวบางประเทศเช่น พม่า มีความเคร่งครัดในเรื่องพระพุทธศาสนาอย่างมาก หรือประเพณีการรับของจากผู้ที่มีพระคุณจะใช้มืออีกข้างแตะข้อศอกเมื่อรับของแสดงถึงความนอบน้อมทางวัฒนธรรม”

สิ่งที่ควรระวังต่อมาเป็นการถามเรื่องการเมืองในประเทศ โดยเฉพาะลาวกับพม่าจะไม่ค่อยอยากพูด เนื่องจากปัญหาการเมืองในประเทศที่รุนแรง ต่างจากกัมพูชาที่อยากพูด เพราะมีความมั่นใจในตัวเองสูง เพราะมีวัฒนธรรมอันยืนยาว แต่จะเลี่ยงตอบเรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์เขมรแดง ที่เป็นตราบาปของสังคม เห็นว่าคนกัมพูชาที่มาทำงานจะอายุ 20-30 ปี พวกนี้เป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งต่างจากคนที่อายุมากได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขในยุคเขมรแดง

รัฐควรมีการจัดการฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง โดยมีมาตรการในแง่อื่นนอกจากกฎหมาย เช่น การฝึกงานลูกจ้างหากทำผิดผ่านฐานข้อมูลระบบออนไลน์ ซึ่งพอลูกจ้างคนนั้นไปสมัครงานที่อื่นนายจ้างคนใหม่ก็จะเห็นข้อมูลการฝึกงาน แต่การขึ้นทะเบียนแรงงานทุกวันนี้ค่อนข้างแพงตกหัวละ 5,000 บาท รัฐควรมีมาตรการช่วยเหลือในธุรกิจที่ขาดแคลนแรงงานควรลดค่าขึ้นทะเบียนแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดฐานข้อมูลออนไลน์มากขึ้น เพราะที่ผ่านมาแม้มีการแจ้งปัญหาของลูกจ้างที่ถูกลูกจ้างเอาเปรียบ ทั้งที่จริงแล้วนายจ้างก็สามารถร้องเรียนได้เพื่อให้เป็นระบบมากขึ้น

อนาคตแรงงานเหล่านี้มีเข้ามามากขึ้น เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบางประเภทเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งสิ่งที่คุณให้ความสำคัญต่อมาคือโรคที่จะติดตามมากับแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นด้วย

#### 7. แนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากรายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน (ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว. 2556) พบว่าคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการพบว่า นายจ้างในอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติทั่วไปอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้

1. เป็นผู้มีมารยาทเรียบร้อย
2. เป็นผู้มีนิสัยขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน
3. เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง
4. เป็นผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการคุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรมผู้ศึกษาได้ทำการเลือกหัวข้อทั้งหมดมากำหนดเป็นแบบสอบถาม แต่ได้ทำการแยกหัวข้อเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งานออกเป็น 3 หัวข้อ คือ คุณสมบัติด้านความขยันหมั่นเพียร คุณสมบัติด้านความอดทน คุณสมบัติด้านการสู้งาน ซึ่งผู้ศึกษามองเป็น 3 คุณสมบัติ

#### 8. แนวคิดด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

จากรายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน (ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว. 2556) พบว่าคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการพบว่า นายจ้างในอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่านายจ้างต้องการอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและเมื่อพิจารณาคูณสมบัติทั่วไปในด้านนี้จะเห็นว่านายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุดปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
2. มีความใฝ่รู้ฝึกตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
3. มีความรู้หรือทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

4. มีไหวพริบปฏิภาณตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. มีความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี
7. มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย
8. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน
9. มีความเชื่อมั่นในตัวเองกล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็น
10. มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานผู้ศึกษาได้เลือก 5 คุณสมบัติมาอ้างอิงเพื่อทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้าน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี คือมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมีความใฝ่รู้ ฝึกตนเองอยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมีไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย โดยแยกคุณสมบัติมีความใฝ่รู้ ฝึกตนเองอยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ออกเป็น 2 คุณสมบัติคือ มีความใฝ่รู้ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอผู้ศึกษาได้เพิ่มคุณสมบัติที่สนใจเพิ่มมาคือ ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพราะผู้ศึกษามองว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างยิ่ง ส่วนคุณสมบัติในด้านมีความรู้หรือทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตัวเองกล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นมีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ เป็นคุณสมบัติที่ยังไม่เหมาะสมต่อการศึกษากับแรงงานเพื่อนบ้านซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ

#### 9. แนวคิดด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา

จากรายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน (ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว, 2556) พบว่าคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มีการกำหนดหัวข้อในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา ไว้ด้วยกัน 6 ข้อดังนี้

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน
3. มีความรอบรู้ในสาขาวิชาของตนเองอย่างถูกต้อง
4. มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชา แก้ไขปัญหาในการทำงาน
5. มีความสามารถในการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง

## 6. มีความสามารถในการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ

จากหัวข้อที่กำหนดมานั้นเป็นการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างในระดับฝีมือแรงงานทั้งหมดทำให้ไม่สามารถนำมาอ้างอิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ในการสอบถามข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการในการเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือได้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการตัดคุณสมบัติและไม่นำมากำหนดหัวข้อในแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องการให้ผู้ประกอบการตอบแบบสอบถามได้ตรงกับคุณสมบัติพื้นฐานของแรงงานฝีมือเพียงอย่างเดียว

## 10. แนวคิดด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

จากรายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน (ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว. 2556) พบว่าคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ พบว่า นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในทุกประเด็นของคุณสมบัติพื้นฐานด้านนี้ ปรากฏว่านายจ้างต้องการคุณสมบัติทั่วไป ทุกประเด็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่
4. ให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

5. มีการพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ
6. มีการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด
7. มีการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
8. มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชา

คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานผู้ศึกษาได้เลือก 5 คุณสมบัติมาทำการศึกษาคือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีการพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะมาอ้างอิงสำหรับการศึกษาค้นคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้าน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการแยกคุณสมบัติด้านการให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ออกเป็น 2 คุณสมบัติคือ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ส่วนคุณสมบัติ 3 ด้านที่ไม่ได้เลือกมา

คือ มีการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวดมีการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาเป็นคุณสมบัติที่ยังไม่เหมาะสมต่อการศึกษากับแรงงานเพื่อนบ้านซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ

#### 11. แนวคิดความมั่นคงภายในองค์กร

วีระพงษ์ จันตา (2555) ได้กล่าวไว้ใน จากผลงานวิจัยเรื่องศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทัศนคติของประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้นในด้านต่างๆ เช่นการก่อให้เกิดพาหะนำโรค การก่อ ให้เกิดปัญหาด้านสภาวะแวดล้อม การเพิ่มขึ้นของปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นเป็นแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจใช้หัวข้อดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดหัวข้อเพื่อทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557; อ้างอิงจาก Pavinee Thepkhamram. n.d.) ในรายงานกล่าวว่าจากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขระบุว่า การตรวจสุขภาพแรงงานเมื่อปี 2555 มีแรงงานต่างด้าวป่วยเป็นวัณโรค 2,034 คน ในจำนวนนี้อยู่ในระยะแพร่เชื้อสู่ผู้อื่นจำนวน 195 คน เป็นโรคซิฟิลิสจำนวน 1,359 คน โรคเท้าช้าง 38 คน และมีสารเสพติดอีก 321 คน นอกจากนี้ยังมีโรคอื่นๆ เช่น โรคพยาธิไส้เดือน ไข่เลือดออก และมาลาเรีย ซึ่งถือว่าอันตรายมาก หากมีการนำมาแพร่เชื้อโดยไม่มีการควบคุม ที่ดีพอ

ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขยังสรุปข้อมูลจากตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายประมาณ 2.1 ล้านคน คนกลุ่มนี้จะต้องเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ แต่พบว่าแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพจริงๆ เพียงประมาณ 4 แสนราย ส่วนแรงงานที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายอีกประมาณ 2 ล้านคน ก็มีการซื้อบัตรประกันสุขภาพเพียงประมาณ 4 แสนคนเช่นเดียวกัน

นั่นหมายความว่าจากแรงงานต่างด้าวราว 4 ล้านคน มีแรงงานประมาณ 3 ล้านคนที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบสาธารณสุขของไทย ทำให้ไม่สามารถติดตามสถานการณ์ด้านสุขภาพของคนกลุ่มนี้ได้ ซึ่งถือว่าเป็นห่วงอย่างมาก แม้การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวครั้งใหม่ กระทรวงสาธารณสุข จะเตรียมการตรวจสุขภาพ และให้แรงงานต่างด้าว ซื้อบัตรประกันสุขภาพแล้วก็ตาม แต่หากใครต้องใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและ ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพอาจต้องเสี่ยงต่อ 3 โรคนี้

1. วัณโรค
2. โรคซิฟิลิส (Syphilis)
3. โรคเท้าช้าง (Elephantiasis)

จากรายงานดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาด้านสุขอนามัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากความแตกต่างด้านภาษาระหว่างนาย และแรงงานคนไทยจ้างกับแรงงานเพื่อนบ้านที่พูดกันคนละภาษาทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยแล้วนั้นมีความแตกต่างกันในการสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรเป็นอย่างมากทำให้เป็นข้อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานเพื่อนบ้านเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้ศึกษามองถึงปัญหาดังกล่าวว่าหากมีการจัดสวัสดิการค่าแรงงาน หรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับพนักงานที่เท่าเทียมกันนั้นอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่พอใจของแรงงานไทยก็เป็นได้ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจในด้านปัญหาการสื่อสาร และปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อ 2 ปัญหานี้มากน้อยแตกต่างกันหรือไม่

## 12. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

จากบทความวิชาการเรื่อง การกำหนดตัวอย่างงานวิจัย (มารยาท โยทองยศ; และปราณี สวัสดิสรณ์. 2557) ระบุว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องกำหนดให้เหมาะสม และมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษา เพื่อจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้

### วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีด้วยกันหลากหลายวิธี ในที่นี้จะเสนอการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดเกณฑ์ การใช้สูตรคำนวณและการใช้ตารางสำเร็จรูป ซึ่งแต่ละวิธีสามารถอธิบายได้ต่อไปนี้

#### 1. การกำหนดเกณฑ์

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนก่อนแล้ว ใช้เกณฑ์โดยกำหนดเป็นร้อยละของประชากรในการพิจารณาดังนี้

- ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักร้อย ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 25%
- ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10%
- ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักหมื่น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5%
- ถ้าขนาดประชากรเป็นหลักแสน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1%

#### 2. การใช้ตารางสำเร็จรูป

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป มีอยู่หลายประเภท ขึ้นอยู่กับ ความต้องการของผู้วิจัย ตารางสำเร็จรูปที่นิยมใช้กันในงานวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน่ และตารางสำเร็จรูปของเครจซี่; และเมอร์แกน เป็นต้น

## 2.1 ตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน

ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังตารางที่ 1 วิธีการอ่านตารางผู้วิจัยจะต้องทราบขนาดของประชากร และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน ที่ยอมรับได้ เช่น ต้องการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีขนาดเท่ากับ 2,000 คน ความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะเท่ากับ 333 คน เป็นต้น

## 2.2 ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่; และมอร์แกน

สำหรับตารางของเครจซี่; และมอร์แกน ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังตารางที่ 2 วิธีการอ่านตารางผู้วิจัยต้องทราบขนาดของประชากร เช่น ถ้าประชากรมีขนาดเท่ากับ 2,000 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะเท่ากับ 322 คน เป็นต้น

จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีด้วยกันทั้งหมด 128 ผู้ประกอบการ ซึ่งมีจำนวนประชากรไม่ถึง 500 จึงได้เลือกใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่; และมอร์แกน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

| ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 10              | 10               | 150             | 108              | 460             | 210              | 2,000           | 322              |
| 15              | 14               | 160             | 113              | 480             | 214              | 2,200           | 327              |
| 20              | 19               | 170             | 118              | 500             | 217              | 2,400           | 331              |
| 25              | 24               | 180             | 123              | 550             | 226              | 2,600           | 335              |
| 30              | 28               | 190             | 127              | 600             | 234              | 2,800           | 338              |
| 35              | 32               | 200             | 132              | 650             | 242              | 3,000           | 341              |
| 40              | 36               | 210             | 136              | 700             | 248              | 3,500           | 346              |
| 45              | 40               | 220             | 140              | 750             | 254              | 4,000           | 351              |
| 50              | 44               | 230             | 144              | 800             | 260              | 5,000           | 357              |
| 55              | 48               | 240             | 148              | 850             | 265              | 6,000           | 361              |

ตารางที่ 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง | ขนาด<br>ประชากร | ขนาด<br>ตัวอย่าง |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 60              | 52               | 250             | 152              | 900             | 269              | 7,000           | 364              |
| 65              | 56               | 260             | 155              | 950             | 274              | 8,000           | 367              |
| 70              | 59               | 270             | 159              | 1,000           | 278              | 9,000           | 368              |
| 75              | 63               | 280             | 162              | 1,100           | 285              | 10,000          | 370              |
| 80              | 66               | 290             | 165              | 1,200           | 291              | 15,000          | 375              |
| 88              | 70               | 300             | 169              | 1,300           | 297              | 20,000          | 377              |
| 90              | 73               | 320             | 175              | 1,400           | 302              | 30,000          | 379              |
| 95              | 76               | 340             | 181              | 1,500           | 306              | 40,000          | 380              |
| 100             | 86               | 360             | 186              | 1,600           | 310              | 50,000          | 381              |
| 105             | 80               | 380             | 191              | 1,700           | 313              | 75,000          | 382              |
| 110             | 96               | 400             | 196              | 1,800           | 317              | 100,000         | 384              |
| 120             | 92               | 420             | 201              | 1,900           | 320              |                 |                  |
| 130             | 97               | 440             | 205              |                 |                  |                 |                  |
| 140             | 103              |                 |                  |                 |                  |                 |                  |

### 13. ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” วิสาหกิจครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. กิจการการผลิต ครอบคลุมการผลิตในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม
2. กิจการค้า ครอบคลุมการค้าส่ง และการค้าปลีก
3. กิจการบริการ

ส่วนส่งเสริมขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้กำหนดจำนวนการจ้างงานสำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

ตารางที่ 3 ขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกำหนดจำนวนการจ้างงาน

| ประเภท           | ขนาดกลาง       | ขนาดย่อม      |
|------------------|----------------|---------------|
| 1. กิจการการผลิต | ไม่เกิน 200 คน | ไม่เกิน 50 คน |
| 2. กิจการบริการ  | ไม่เกิน 200 คน | ไม่เกิน 50 คน |
| 3. กิจการการค้า  |                |               |
| - ค้าส่ง         | ไม่เกิน 50 คน  | ไม่เกิน 25 คน |
| - ค้าปลีก        | ไม่เกิน 30 คน  | ไม่เกิน 15 คน |

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาได้กำหนดจำนวนพนักงานตามขนาดของอุตสาหกรรม การผลิตที่ทำการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- ตั้งแต่ 1-50 คน อุตสาหกรรมการผลิตขนาดย่อม
- ตั้งแต่ 51-200 คน อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง
- มากกว่า 200 ขึ้นไป อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่

#### 14. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วีระพงษ์ จันตา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้นในด้านต่างๆ เช่นส่งผลต่อการเกิดพาหะนำโรค การเกิดปัญหาด้านสภาวะแวดล้อม เกิดภาวะการแย่งงานกับแรงงานไทย ทำให้เกิดปัญหาปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมทั้งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของคนพื้นที่ โดยความคิดเห็นว่าก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดมากที่สุดเมื่อมีการเพิ่มของแรงงานต่างด้าว

สมเกียรติ สังข์นาถ; และสิน พันธุ์พินิจ (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าจากคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนความขยันและยังไม่เลือกงานประกอบกับการหยุดงานบ่อยของแรงงานไทยรวมทั้งการไม่มีปัญหาด้านสังคมหรือวัฒนธรรมของแรงงานทั้งสองต่อการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันนั้นจากการศึกษาพบว่าเรื่องดังกล่าวทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานอีกทั้งยังเกิดความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นภายในพื้นที่

พระมหาแพง เทชสีโล (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครปัญหาที่พบอันดับแรกในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานคือเรื่องภาษา โดยเฉพาะแรงงานชาวพม่า จะเป็นด้านภาษาเพราะภาษาเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารที่ทำให้เข้าใจกันได้ หากฟังภาษาแล้วไม่เข้าใจทำให้ยากต่อการรับคำสั่งงาน หรือการสั่งงานจากผู้ประกอบการ จึงเกิดความผิดพลาดขึ้นในการทำงานบ่อยครั้ง อีกทั้งผู้ประกอบการก็ไม่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้ นอกจากปัญหาเรื่องภาษายังมีปัญห่อื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่นปัญหาเรื่องความสะอาด โรคติดต่อ การประพฤติตัวเมื่อมาอยู่ต่างแดน การพนัน ส่งเสียงดัง ไม่รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน หรือที่อยู่อาศัย ทำให้ชุมชนใกล้เคียงเดือดร้อนรำคาญ

ทิพวรรณ จันทรชุกกลิ่น (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก คือการขาดแคลนแรงงานไทย ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านพฤติกรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง

แรงงานต่างด้าวในระดับปานกลางคือ ในด้านสรรหา ด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยธรรมโดย  
สาระสำคัญด้านพฤติกรรม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ  
ด้านพฤติกรรม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก  
พิจารณารายประเด็น พบว่า ความอดทนของแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือ ความขยัน การเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่งและความซื่อสัตย์มีความสำคัญเป็นอันดับ  
สุดท้าย

สาวิตา กุ้ยรักษา (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องการสำรวจคุณลักษณะของแรงงาน  
ต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร  
ภาพรวมของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน  
ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนคุณลักษณะ  
พื้นฐานที่ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการนั้น คือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน  
และเป็นผู้ตรงต่อเวลา เป็นอันดับต้น

จากข้อมูลที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจคุณลักษณะของแรงงานไว้  
ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในเขต  
นิคมบางพลีตามคุณลักษณะ ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ภาษาในการสื่อสาร ความซื่อสัตย์  
การปฏิบัติงานตามคำสั่ง ความอดทน สู้งาน ขยันหมั่นเพียร ปัญหาความมั่นคงภายในองค์กร ปัญหา  
อาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาสุขอนามัย ซึ่งแบ่งเป็นด้านใหญ่ด้วยกัน 4 ด้านดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. ด้านความมั่นคงภายในองค์กร

TNI

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

##### วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีวิธีการดำเนินการศึกษาในเรื่อง ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาที่ทำการศึกษา

##### ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษานี้เกี่ยวข้องกับ การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. ความมั่นคงภายในองค์กร

##### ขนาดตัวอย่างประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการทั้งหมดที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวนทั้งสิ้น 128 โรงงาน (ข้อมูลสถานภาพผู้ประกอบการ ณ เดือน มกราคม 2558 : การนิคมอุตสาหกรรมบางพลี)

##### วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจนมีคุณภาพไปดำเนินการแจกจ่ายให้ผู้ประกอบการตอบจำนวน 128 ชุด โดยมีวิธีการดังนี้

1. เตรียมแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 128 ผู้ประกอบการ
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการ และนำแบบสอบถามที่ได้มาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
3. บันทึกข้อมูลที่ได้รับกลับมาจากผู้ประกอบการลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลของข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จะเป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโรงงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม
2. จำนวนพนักงาน

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการทำงานของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วย

#### ความคิดเห็นด้านคุณธรรม จริยธรรม

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความอดทน
4. สุจริต
5. มีน้ำใจ
6. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน
7. มีระเบียบวินัยในตนเอง
8. มีมนุษยสัมพันธ์
9. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้

#### ความคิดเห็นด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

1. มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาไทย
2. มีความใฝ่รู้
3. ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน
5. มีไหวพริบปฏิภาณ
6. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
7. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
8. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

### ความคิดเห็นด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

1. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน
2. ให้ความร่วมมือในการทำงาน
3. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
4. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน
5. มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำ
6. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

### ความคิดเห็นด้านความมั่นคงภายในองค์กร

1. ปัญหาอาชญากรรม
2. ปัญหายาเสพติด
3. ปัญหาสุขอนามัย
4. ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย
5. ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงาน
6. ปัญหาด้านการสื่อสาร

เป็นแบบสอบถามมาตราวัดแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเกิร์ต (Likert's Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107) โดยกำหนดค่าดังนี้

- 5 หมายความว่า ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับ มาก
- 3 หมายความว่า ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับ น้อย
- 1 หมายความว่า ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อนำมากำหนดกรอบของการสร้างแบบสอบถามตลอดจนแนวทางการออกแบบให้ครอบคลุม โดยกำหนดข้อคำถามให้มีจำนวนมากไว้ก่อนแล้วจึงนำมาตรวจสอบวินิจฉัยอีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไขแล้วนำไปแก้ไขตามข้อเสนอจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องความชัดเจนของภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำ (อย่างน้อยจำนวน 3 ท่าน) ได้แก่ อนุวัต เจริญสุข, พงศ์ศักดิ์ สายธัญญา, ขนิษฐา ทรงจักรแก้ว

4. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC ที่ได้เกิน 0.5 ทุกหัวข้อ

IOC คือ ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา IOC : Index of Item Objective Congruence

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.5-1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนผู้ประกอบการหรือผู้ที่อยู่หน่วยงานดูแลรับผิดชอบด้านบุคลากรบริษัท จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่าง มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ตัดสินว่า ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้เคียง 1.00 (ประมาณ 0.80 ขึ้นไป) จะไม่แก้ไขคำถาม แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.80 ก็จะมีการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เท่ากับ 0.937 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ต่อไป

### วิธีการเลือกคัดเลือกรายตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ประกอบการทั้งหมดที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวนทั้งสิ้น 128 สถานประกอบการโดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 (ข้อมูลสถานภาพผู้ประกอบการ ณ เดือน มกราคม 2558 : การนิคมอุตสาหกรรมบางพลี)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ในการประมวลผลของข้อมูล เช่น การนำเสนอเป็นตารางความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละส่วนของแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จะเป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโรงงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้แก่ ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และจำนวนปีที่ก่อตั้ง

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วย ความคิดเห็นด้านคุณธรรม จริยธรรม ความคิดเห็นด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ความคิดเห็นด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความคิดเห็นด้านความมั่นคงภายในองค์กร

การแปลผลใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าเกณฑ์ดังนี้ (เอกชัย อภิศักดิ์กุล; และคณะ. 2550)

|                     |         |                               |
|---------------------|---------|-------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 | หมายถึง | ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 | หมายถึง | ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 | หมายถึง | ส่งผลต่อการตัดสินใจปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 | หมายถึง | ส่งผลต่อการตัดสินใจมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง | ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด  |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ศึกษาวิเคราะห์ และบรรยายตามข้อมูลจริงตามคำตอบแบบสอบถามตอบกลับมาในส่วนที่ 3

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 ชุดจากจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมดในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 128 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 75.78 มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี (ถ้ามี)

TNI

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม

| ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม                                                         | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ผลิตภัณฑ์โลหะ โลหะขั้นมูลฐาน เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า และยานพาหนะ          | 40    | 40.1   |
| แปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือน เครื่องตกแต่งในอาคาร และผลิตภัณฑ์อโลหะ | 28    | 28.9   |
| เคมีภัณฑ์ ปิโตรเลียม กระดาษ การพิมพ์ ผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก                  | 15    | 15.5   |
| สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์สัตว์ และผลิตภัณฑ์จากสัตว์                     | 9     | 9.3    |
| อาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์จากพืช                                          | 5     | 5.2    |
| รวม                                                                           | 97    | 100.0  |

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ประกอบการ โดยตอบกลับมา จำนวน 97 โรงงานจากทั้งหมด 128 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 75.78

แสดงประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ โลหะขั้นมูลฐาน เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า และยานพาหนะมีจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.1 อุตสาหกรรม แปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือน เครื่องตกแต่งในอาคาร และผลิตภัณฑ์อโลหะมีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.9 อุตสาหกรรมการผลิตเคมีภัณฑ์ ปิโตรเลียม กระดาษ การพิมพ์ ผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติกมีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์สัตว์ และผลิตภัณฑ์จากสัตว์มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.3 อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์จากพืชมีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนพนักงาน

| ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| ตั้งแต่ 1-50 คน       | 30    | 30.9   |
| ตั้งแต่ 51-200 คน     | 46    | 47.4   |
| มากกว่า 200 ขึ้นไป    | 21    | 21.6   |
| รวม                   | 97    | 100.0  |

แสดงจำนวนพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า จำนวนจำนวนพนักงานตั้งแต่ 51-200 คน มีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.4 พนักงานตั้งแต่ 1-50 คน มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.9 จำนวนพนักงานมากกว่า 200 ขึ้นไป คนมีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี**

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ภาพรวม

| ลำดับ | ภาพรวม                                          | $\bar{x}$ | S,D.   | การแปลความหมาย |
|-------|-------------------------------------------------|-----------|--------|----------------|
| 1     | ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ                          | 3.7526    | .62966 | มาก            |
| 2     | ด้านคุณธรรมจริยธรรม                             | 3.6701    | .47262 | มาก            |
| 3     | ด้านความมั่นคงภายในองค์กร                       | 3.6082    | .53144 | มาก            |
| 4     | ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน | 3.0619    | .60921 | ปานกลาง        |

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจในภาพรวมจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7526 ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6701 ด้านความมั่นคงภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6082 ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.0619 มีปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

| ลำดับ | ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ                | $\bar{X}$ | S,D.   | การแปลความหมาย |
|-------|---------------------------------------|-----------|--------|----------------|
| 1     | มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน             | 4.2887    | .77673 | มาก            |
| 2     | มีความกระตือรือร้นในการทำงาน          | 4.2062    | .90067 | มาก            |
| 3     | ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน             | 4.1031    | .78375 | มาก            |
| 4     | ให้ความร่วมมือในการทำงาน              | 4.0515    | .71255 | มาก            |
| 5     | ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน         | 3.8660    | .63948 | มาก            |
| 6     | มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำ | 3.6289    | .89349 | มาก            |

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะ พบว่าด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าคุณลักษณะมีความซื่อสัตย์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2887 มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2062 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1301 ให้ความร่วมมือในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0515 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8660 มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6289 ตามลำดับ

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านคุณธรรมจริยธรรม

| ลำดับ | ด้านคุณธรรมจริยธรรม                  | $\bar{X}$ | S,D.   | การแปลความหมาย |
|-------|--------------------------------------|-----------|--------|----------------|
| 1     | สุ้งาน                               | 4.2990    | .81860 | มาก            |
| 2     | มีความอดทน                           | 4.2784    | .65737 | มาก            |
| 3     | มีความขยันหมั่นเพียร                 | 4.0722    | .71074 | มาก            |
| 4     | มีความรับผิดชอบ                      | 3.7113    | .91240 | มาก            |
| 5     | สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ | 3.4948    | .73773 | ปานกลาง        |
| 6     | มีระเบียบวินัยในตนเอง                | 3.4124    | .83856 | ปานกลาง        |
| 7     | มีมนุษยสัมพันธ์                      | 3.4124    | .68849 | ปานกลาง        |
| 8     | เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน   | 3.2474    | .67748 | ปานกลาง        |
| 9     | มีน้ำใจ                              | 3.2062    | .76292 | ปานกลาง        |

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจด้านคุณธรรม จริยธรรม จำแนกตามคุณลักษณะพบว่าด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าคุณลักษณะการสุ้งานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2990 รองมาคือมีความอดทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2784 มีความขยันหมั่นเพียรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0722 มีความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7113 ตามลำดับส่วนคุณลักษณะที่เหลืออีก 5 คุณลักษณะ มีปัจจัยระดับปานกลางคือสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4948 มีระเบียบวินัยในตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4124 มีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4124 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2474 ความมีน้ำใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2062 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านความมั่นคงภายในองค์กร

| ลำดับ | ด้านความมั่นคงภายในองค์กร     | $\bar{X}$ | S,D.   | การแปลความหมาย |
|-------|-------------------------------|-----------|--------|----------------|
| 1     | ปัญหาอาชญากรรม                | 4.1649    | .96480 | มาก            |
| 2     | ปัญหาด้านการสื่อสาร           | 4.0000    | .87797 | มาก            |
| 3     | ปัญหาสุขอนามัย                | 3.8763    | .81978 | มาก            |
| 4     | ปัญหายาเสพติด                 | 3.8351    | .98616 | มาก            |
| 5     | ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงาน | 3.4536    | .79084 | ปานกลาง        |
| 6     | ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย        | 3.2784    | .90993 | ปานกลาง        |

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจด้านความมั่นคงภายในองค์กร จำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าปัญหาอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1649 รองมาคือ ปัญหาด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 ปัญหาสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8763 ปัญหายาเสพติดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8351 ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4536 ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2784 มีปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

| ลำดับ | ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐาน<br>ที่ส่งผลต่อการทำงาน | $\bar{X}$ | S,D.   | การแปล<br>ความหมาย |
|-------|-----------------------------------------------------|-----------|--------|--------------------|
| 1     | ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด        | 4.0619    | .86379 | มาก                |
| 2     | มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน                       | 3.9485    | .92838 | มาก                |
| 3     | มีความใฝ่รู้                                        | 3.4948    | .66338 | ปานกลาง            |
| 4     | ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ                                  | 3.4021    | .81214 | ปานกลาง            |
| 5     | มีไหวพริบปฏิภาณ                                     | 3.2165    | .84443 | ปานกลาง            |
| 6     | มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาไทย                    | 3.0309    | .71376 | ปานกลาง            |
| 7     | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน                     | 2.9381    | .82682 | ปานกลาง            |
| 8     | สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า                     | 2.8660    | .75868 | ปานกลาง            |

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะ พบว่าด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าคุณลักษณะด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0619 รองมาคือมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9485 ส่วนคุณลักษณะที่เหลืออีก 6 คุณลักษณะ มีปัจจัยระดับปานกลาง คือคุณลักษณะด้านมีความใฝ่รู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4948 ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4021 มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0309 มีไหวพริบปฏิภาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2165 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9381 และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8660 ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว เพื่อตอบคำถามสมมุติฐานตามรายละเอียดที่แสดงในตาราง

#### สมมุติฐานที่ 1

ผู้ประกอบการที่มีประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลความแปรปรวนค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ความคิดเห็นของผู้ประกอบการจำแนกตามกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

| ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี |              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| ด้านคุณธรรมจริยธรรม                                                                                        | ระหว่างกลุ่ม | .596           | 4  | .149        | .657  | .623 |
|                                                                                                            | ภายในกลุ่ม   | 20.848         | 92 | .227        |       |      |
|                                                                                                            | รวม          | 21.443         | 96 |             |       |      |
| ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน                                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.492          | 4  | .373        | 1.005 | .409 |
|                                                                                                            | ภายในกลุ่ม   | 34.137         | 92 | .371        |       |      |
|                                                                                                            | รวม          | 35.629         | 96 |             |       |      |
| ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ                                                                                     | ระหว่างกลุ่ม | 1.078          | 4  | .269        | .670  | .614 |
|                                                                                                            | ภายในกลุ่ม   | 36.984         | 92 | .402        |       |      |
|                                                                                                            | รวม          | 38.062         | 96 |             |       |      |
| ด้านความมั่นคงภายในองค์กร                                                                                  | ระหว่างกลุ่ม | .329           | 4  | .082        | .283  | .888 |
|                                                                                                            | ภายในกลุ่ม   | 26.784         | 92 | .291        |       |      |
|                                                                                                            | รวม          | 27.113         | 96 |             |       |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนพิจารณาค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีทั้ง 4 ด้านไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. ด้านความมั่นคงภายในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวนทั้งสิ้น 128 โรงงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ประกอบการ โดยตอบกลับมาจำนวน 97 โรงงานจากทั้งหมด 128 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 75.78 โดยเมื่อเทียบจากตารางที่ 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน พบว่าข้อมูลที่เก็บมามีความน่าเชื่อถือตามขนาดประชากรตั้งแต่ 121-130 ราย ต้องมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 97 ตัวอย่างขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากการประมวลผลสามารถสรุปผลการศึกษา ตามข้อค้นพบได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร ชิ้นส่วนโลหะ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.1 อุตสาหกรรมเครื่องจักร อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติก กระดาษ และไม้ มีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.9 อุตสาหกรรมการผลิตและบรรจุเคมีภัณฑ์ มีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ และการตัดเย็บมีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.3 อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม มีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.2

1.2 พบว่าผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี จำนวนพนักงานตั้งแต่ 51-200 คนมีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.4

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

2.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.6701 (SD = 0.47262)

2.2 ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.0619 (SD = 0.60921)

2.3 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.7526 (SD = 0.62966)

2.4 ด้านความมั่นคงภายในองค์กร พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.6082 (SD = 0.53144)

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี (ถ้ามี)

จากแบบสอบถามที่รวบรวมมานั้นไม่พบว่ามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

#### อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ภาพรวม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีให้ความสำคัญในด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความมั่นคงภายในองค์กร ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนในด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการตัดสินใจในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตา กุย์รักษา (2553 : 68) สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานจากผลการศึกษาผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานอาจเป็นเพราะว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจำเป็นต้องทำการฝึกสอนเกี่ยวกับความรู้ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับงานงานที่จำเป็นให้กับแรงงานไร้ฝีมือเมื่อรับเข้ามาทำงาน

ด้านคุณธรรมจริยธรรมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในคุณลักษณะผู้งาน ระดับมาก เป็นอันดับแรก ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะมีความอดทน ระดับมาก ด้านมีความขยันหมั่นเพียร ระดับมาก และด้านมีความรับผิดชอบ ระดับมาก รองลงมาตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ไม่จำเป็นต้องมีทักษะ ฝีมือ และความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานไร้ฝีมือจะต้องทำงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะผู้งาน มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมเกียรติ สังข์นาค; และสิน พันธุ์พินิจ. 2552 : 13) ได้ทำการศึกษา เรื่องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ คือ มีความอดทน ความขยัน (ทิพวรรณ จันทร์ชุกกลีน. 2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าลูกจ้างที่มีคุณสมบัติด้านเป็นผู้มีความอดทน

ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในคุณลักษณะการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ระดับมาก ด้านมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ระดับมาก อันดับรองลงมาผู้ประกอบการให้ความสำคัญในคุณลักษณะการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานซึ่งงานที่ทำอาจมีมาตรฐานการทำงานกำหนดไว้อยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สาวิตา กุ้ยรักษา. 2553 : 64) สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติด้านมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานเป็นอันดับสอง รองจากการมีทักษะการใช้ภาษาไทย

ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ระดับมาก ด้านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตา กุ้ยรักษา (2553 : 65) สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับต้น ในด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน

ด้านความมั่นคงภายในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านปัญหาอาชญากรรม ระดับมาก ด้านปัญหาด้านการสื่อสาร ระดับมาก พระมหาแพง เดชสีโล (2556 : 116) ได้การศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาที่พบอันดับแรกในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานคือเรื่องภาษาทำให้ยากต่อการรับคำสั่งงาน

หรือการสั่งงานจากผู้ประกอบการ จึงเกิดความผิดพลาดขึ้นในการทำงานบ่อยครั้ง ส่วนในด้าน ปัญหาสุขอนามัย ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระพงษ์ จันตา (2555 : 29) ได้ทำการ ศึกษา เรื่องศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวส่งผลให้มีปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด และการก่อให้เกิดพาหะนำโรค การก่อให้เกิดปัญหาด้านสภาวะแวดล้อมเพิ่มขึ้น

จากสมมุติฐานว่าผู้ประกอบการที่มีกลุ่มอุตสาหกรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเลือกใช้ แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านต่างกันนั้น พบว่าผู้ประกอบการในทุกกลุ่มอุตสาหกรรมมี ความคิดเห็นต่อการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเหมือนกันโดย และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญกับด้านใดใน 4 ด้านในระดับมากที่สุดเลยแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการอาจกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเป็นอย่างมากทำให้ไม่สนใจ คุณสมบัติทั้ง 4 ด้านในระดับมากที่สุด

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานเป็นอันดับ 1 และอันดับ 2 ดังนั้นหากผู้ประกอบการใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีต้องการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านควรมีระบบ การทดสอบฝีมือแรงงานในด้านดังกล่าวเพื่อให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงต่อ ความต้องการของผู้ประกอบการในการนำแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่สถาน ประกอบการของตนเอง เช่น แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพตามวิชาชีพ ในการวิเคราะห์และประเมิน คุณลักษณะของด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้น ในการทำงาน ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และวิเคราะห์และประเมิน คุณลักษณะของด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ สุจริต มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร และ มีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน

บรรณานุกรม

TNI

### บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2557). วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2557. (เอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร). สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2557, จาก [wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sy/sy2557.pdf](http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sy/sy2557.pdf).
- กระทรวงแรงงาน. (2557ก). การขาดแคลนแรงงานไทย สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file\\_1343115661.pdf](http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf).
- (2557ข). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2557, จาก [http://www.mol.go.th/academician/basic\\_alien](http://www.mol.go.th/academician/basic_alien).
- เดลินิวส์ออนไลน์. (2556). วัฒนธรรมแรงงานต่างด้าว จุดอ่อนที่นายจ้างควรรู้. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.dailynews.co.th/Content/Article/26154](http://www.dailynews.co.th/Content/Article/26154).
- ทิพวรรณ จันทร์ชุกกลิ่น. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2557). ข่าวเศรษฐกิจและสังคม ผู้จัดการออนไลน์ ปี 2573 ไทย ต้องการแรงงานต่างด้าวกว่า 9 ล.คนช่วยพยุงระดับจีดีพี. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9570000078068](http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9570000078068).
- พระมหาแพง เตชสีโล. (2556). การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ จากพม่า กัมพูชา และลาว. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Contents/Documents/.../Vol33No1.pdf](http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Contents/Documents/.../Vol33No1.pdf).
- มารยาท โยทองยศ; และปราณี สวัสดิ์สรรพ. (2557). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2557, จาก [research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf](http://research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf).

วีระพงษ์ จันตา. (2555). **ศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง**. เชียงใหม่ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2552). **คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณสมบัติพื้นฐานของนายจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.lmi.doe.go.th](http://www.lmi.doe.go.th).

ศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว. (2556). **วัฒนธรรมแรงงานต่างด้าวจุดอ่อนที่นายจ้างควรรู้**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [m.dailynews.co.th/article.do?contentId=26154#](http://m.dailynews.co.th/article.do?contentId=26154#).

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา. (2557). **แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติสร้างอาเซียน**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.itd.or.th/research-article/620-ar](http://www.itd.or.th/research-article/620-ar).

สมเกียรติ สังข์นาค; และสิน พันธุ์พินิจ. (2552). **ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.bkk.umdc.tsu.ac.th/transitory/IS/IS-P-57/ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.pdf](http://www.bkk.umdc.tsu.ac.th/transitory/IS/IS-P-57/ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.pdf).

สวิตา กุ้ยรักษา. (2553). **การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักกรรมธิการ. (2557). **“แรงงานต่างด้าว”จำเป็น ... และเป็นปัญหา ?**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2557, จาก [www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/1562/file\\_1413862556.pdf](http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/1562/file_1413862556.pdf).

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). **‘แรงงานต่างด้าว’ กับโรคเสี่ยงพึงระวัง**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2557, จาก [www.thaihealth.or.th/Content/24921](http://www.thaihealth.or.th/Content/24921).

เอกชัย อภิศักดิ์กุล; และคณะ. (2550). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิลล์.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI

เลขที่แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจาก  
ประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานไร้ฝีมือจาก  
ประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

เพื่อความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ผลการศึกษา ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอบคำถาม ให้ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และตอบทุกข้อเพื่อประโยชน์  
ต่อการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถามของท่านไม่มีผลกระทบใดๆ กับท่านและผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลบริษัท

1. ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม

- ☐ อาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์จากพืช
- ☐ ผลิตภัณฑ์โลหะ โลหะขั้นมูลฐาน เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้าและยานพาหนะ
- ☐ เคมีภัณฑ์ ปิโตรเลียม กระดาษ การพิมพ์ ผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก
- ☐ แปรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือน เครื่องตกแต่งในอาคาร  
และผลิตภัณฑ์อโลหะ
- ☐ สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์

2. จำนวนพนักงาน

- ☐ ตั้งแต่ 1-50 คน
- ☐ ตั้งแต่ 51-200 คน
- ☐ มากกว่า 200 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการทำงานของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจของท่าน

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

| ที่ | ข้อคิดเห็น                           | ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจ |     |         |      |            |
|-----|--------------------------------------|------------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                      | มากที่สุด                    | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     |                                      | 5                            | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 1.1 | มีความรับผิดชอบ                      |                              |     |         |      |            |
| 1.2 | มีความซื่อสัตย์สุจริต                |                              |     |         |      |            |
| 1.3 | มีความอดทน                           |                              |     |         |      |            |
| 1.4 | สุจริต                               |                              |     |         |      |            |
| 1.5 | มีน้ำใจ                              |                              |     |         |      |            |
| 1.6 | เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน   |                              |     |         |      |            |
| 1.7 | มีระเบียบวินัยในตนเอง                |                              |     |         |      |            |
| 1.8 | มีมนุษยสัมพันธ์                      |                              |     |         |      |            |
| 1.9 | สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ |                              |     |         |      |            |

## 2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

| ที่ | ข้อคิดเห็น                                   | ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจ |     |         |      |            |
|-----|----------------------------------------------|------------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                              | มากที่สุด                    | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     |                                              | 5                            | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 2.1 | มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาไทย             |                              |     |         |      |            |
| 2.2 | มีความใฝ่รู้                                 |                              |     |         |      |            |
| 2.3 | ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ                           |                              |     |         |      |            |
| 2.4 | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน              |                              |     |         |      |            |
| 2.5 | มีไหวพริบปฏิภาณ                              |                              |     |         |      |            |
| 2.6 | สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า              |                              |     |         |      |            |
| 2.7 | ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด |                              |     |         |      |            |
| 2.8 | มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน                |                              |     |         |      |            |

## 3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

| ที่ | ข้อคิดเห็น                            | ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจ |     |         |      |            |
|-----|---------------------------------------|------------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                       | มากที่สุด                    | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     |                                       | 5                            | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 3.1 | มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน             |                              |     |         |      |            |
| 3.2 | ให้ความร่วมมือในการทำงาน              |                              |     |         |      |            |
| 3.3 | ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน         |                              |     |         |      |            |
| 3.4 | ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน             |                              |     |         |      |            |
| 3.5 | มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำ |                              |     |         |      |            |
| 3.6 | มีความกระตือรือร้นในการทำงาน          |                              |     |         |      |            |

#### 4. ด้านความมั่นคงภายในองค์กร

| ที่ | ข้อคิดเห็น                    | ระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจ |     |         |      |            |
|-----|-------------------------------|------------------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                               | มากที่สุด                    | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     |                               | 5                            | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 4.1 | ปัญหาอาชญากรรม                |                              |     |         |      |            |
| 4.2 | ปัญหายาเสพติด                 |                              |     |         |      |            |
| 4.3 | ปัญหาสุขอนามัย                |                              |     |         |      |            |
| 4.4 | ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย        |                              |     |         |      |            |
| 4.5 | ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงาน |                              |     |         |      |            |
| 4.6 | ปัญหาด้านการสื่อสาร           |                              |     |         |      |            |

#### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ข.

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับคุณลักษณะ  
ของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน

TNI

### การคำนวณดัชนีความสอดคล้อง

แบบทดสอบที่ อ้างการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ว่า แบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบทดสอบไม่ได้วัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

แบบทดสอบหรือข้อสอบที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับดีสามารถนำไปวัดผลได้จะต้องมีค่า IOC เกินกว่า 0.5 เป็นต้นไป

### 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

| หัวข้อ                                   | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวมเฉลี่ย |
|------------------------------------------|---------------------------------|---------|---------|-----------|
|                                          | คนที่ 1                         | คนที่ 2 | คนที่ 3 |           |
| 1.1 มีความรับผิดชอบ                      | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต                | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.3 มีความอดทน                           | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.4 สุจริต                               | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.5 มีน้ำใจ                              | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.6 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน   | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.7 มีระเบียบวินัยในตนเอง                | +1                              | +1      | +1      | 1         |
| 1.8 มีมนุษยสัมพันธ์                      | +1                              | 0       | +1      | 0.67      |
| 1.9 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ | +1                              | +1      | +1      | 1         |

## 2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

| หัวข้อ                                           | คะแนนความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวมเฉลี่ย |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------|---------|---------|-----------|
|                                                  | คนที่ 1                             | คนที่ 2 | คนที่ 3 |           |
| 2.1 มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาไทย             | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 2.2 มีความใฝ่รู้                                 | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 2.3 ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ                           | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 2.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน              | +1                                  | 0       | +1      | 0.67      |
| 2.5 มีไหวพริบปฏิภาณ                              | +1                                  | 0       | +1      | 0.67      |
| 2.6 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า              | +1                                  | +1      | 0       | 0.67      |
| 2.7 ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 2.8 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน                | +1                                  | 0       | +1      | 0.67      |

## 3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

| หัวข้อ                                    | คะแนนความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวมเฉลี่ย |
|-------------------------------------------|-------------------------------------|---------|---------|-----------|
|                                           | คนที่ 1                             | คนที่ 2 | คนที่ 3 |           |
| 3.1 มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน             | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 3.2 ให้ความร่วมมือในการทำงาน              | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 3.3 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน         | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 3.4 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน             | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 3.5 มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในงานที่ทำ | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 3.6 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน          | +1                                  | +1      | +1      | 1         |

## 4. ด้านความมั่นคงภายในองค์กร

| หัวข้อ                            | คะแนนความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวมเฉลี่ย |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------|---------|-----------|
|                                   | คนที่ 1                             | คนที่ 2 | คนที่ 3 |           |
| 4.1 ปัญหาอาชญากรรม                | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 4.2 ปัญหายาเสพติด                 | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 4.3 ปัญหาสุขอนามัย                | +1                                  | +1      | +1      | 1         |
| 4.4 ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย        | +1                                  | +1      | 0       | 0.67      |
| 4.5 ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงาน | +1                                  | 0       | +1      | 1         |
| 4.6 ปัญหาด้านการสื่อสาร           | +1                                  | +1      | +1      | 1         |